

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁更(一)字第 2 號案

【裁決要旨】

- 一、申請人於 105 年 11 月 9 日發函請求相對人進行團體協約之協商，由於相對人刻正進行併購案，其考量協商議題廣泛、新舊雇主銜接時程等因素，建議將日期延至 105 年 12 月 15 日之後，且自申請人將合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式向相對人提出開始，相對人即積極回覆與應對，難謂有無正當理由拒絕與申請人協商之情形，復就雙方勞資關係脈絡及客觀事實之一切情狀觀之，實無從認定本件相對人具有非誠信協商或支配介入工會之不當勞動行為的認識與事實。
- 二、申請人與相對人業於 106 年 3 月 30 日召開第一次團體協約協商會議，且至 106 年底雙方共召開五次團體協約協商會議，而相對人亦未曾就有關議題拒絕申請人為團體協約之協商，另查雙方於第一次協商會議並就有關團體協約協商之頻率及形式加以討論並作成決議，詎申請人竟於該次會議後不久旋即提出本件裁決申請，主張相對人構成不誠信協商云云，實有可議。

【裁決本文】

申 請 人 台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會
設 桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

代 表 人 馮○○
住 同上

代 理 人 黃○○
住 桃園市蘆竹區仁愛路 2 段 3 號 16 樓之 1
高○○
住 桃園市龜山區復興三路 667 號

相 對 人 台灣美光晶圓科技股份有限公司
設 桃園市龜山區復興三路 667 號

代 表 人 葉仁傑
住 同上

代 理 人 蔡惠娟律師、劉彥玲律師、彭建仁律師
皆設 臺北市敦化南路 1 段 245 號 8 樓
潘○○、劉○○、彭○○、吳○○、盧○○
皆設 桃園市龜山區復興三路 667 號

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（下同）107 年 8 月 3 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、緣申請人於本會 106 年勞裁字第 19 號案申請裁決事項共九項，前經本會裁決決定，第二項、第三項、第四項及第八項之部分不受理，其餘裁決申請駁回，其中第三項申請人主張相對人以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行之行為，以及第四項主張相對人以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，因本會認定業已於本會 106 年勞裁字第 22 號裁決案中與相對人成立和解，而依勞資爭議處理法第 44 條第 6 項之規定為不受理之決定；惟申請人不服上開請求事項第三、四項之決定，遂於 106 年 10 月 30 日提起訴願，嗣後經行政院於 107 年 3 月 29 日以院臺訴字第 1070169305 號訴願決定認定申請人之裁決主張不在該案之和解範圍，爰撤銷本會之不受理決定，並命另為適法之裁決決定。依據訴願法第 95 條，本會自應受其拘束，並依訴願法第 96 條及前揭訴願決定另為適法之裁決決定，合先敘明。

二、次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至

第 47 條規定。」分別為勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項及同法第 51 條第 1 項所明定。查申請人於 106 年 4 月 10 日向本會提起前述之裁決申請，而申請人主張相對人構成不當勞動行為之事由，係相對人於申請人請求團體協約協商後，於 106 年 3 月 1 日變更並實施申請人工會所在場域之工作規則內容（見本會 107 年 8 月 3 日詢問會議紀錄第 10 頁），以及於 106 年 2 月 16 日至 2 月 23 日召開 17 次說明會之當下與員工重新簽訂聘僱合約（見本會 107 年 6 月 25 日第 2 次調查會議紀錄第 5 頁），經核並未逾越前揭法定 90 日之期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請應屬適法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）相對人以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行

1. 相對人於 106 年 2 月 15 日以電郵告知申請人幹部出席工作規則修正之說明會，在未與申請人實質協商之情況下，單方面宣布變動工作規則。該工作規則變更之內容，涉及輪班、加班制度之變更（變形工時）、婦女夜間加班等法定應與工會協商之事項，申請人已於 105 年 11 月 9 日發文相對人要求團體協商，將各該事項納入團體協商範圍。申請人並於 105 年 12 月 1 日要求相對人提供工作規則，以利團體協商，相對人至今置之不理。相對人單方面研擬新工作規則，而未與工會協商，為片面破壞團體協商之誠信互動。相對人變更勞動基準法規定需與工會協

商之勞動權益，未經與申請人協商取得同意，企圖弱化工會，削減法規賦予工會代表談判的權利。

2. 依據相證 2，可知相對人確實有要變更工作規則之意思，相對人雖稱「目前尚未更新工作規則，現在實施的工作規則仍是 104 年經過核備的工作規則」云云，但相對人於 105 年 12 月 6 日併購(股權轉換)，並於 106 年 3 月 1 日將申請人所在之工作場所內原施行之工作規則變更為相對人併購後美光公司之工作規則(管理制度)，雖未經桃園市政府核備，但此為事實，且產生執行之工作規則與核備之工作規則不符情事，相對人進而要求申請人會員重新簽署聘僱合約。
3. 申請人已多次發文要求相對人就團體協約法第 12 條規定相關內容與申請人協商，申請人並於 106 年 3 月 17 日依照相對人要求將團體協商內容以具體版本提供予相對人。
4. 參照相證 2 相對人舉辦說明會之資料，其頁 1 下圖第二段文字「新的人資制度將於 2017 年 3 月 1 日開始生效，因此公司之工作規則需隨之變更。」，此證相對人將於 106 年 3 月 1 日變更工作規則，嗣後相對人亦於該時間點變更工作規則，雖因工會拒絕承認並發文桃園市政府表達工會意見，故未送核備，然相對人變更工作規則之意思明確。頁 2 上圖第二段文字「工作規則包含的項目，依勞基法第 70 條規定...」，更顯見相對人所變更的內容，非僅就勞動基準法規定須與工會協商之事項，其包含所有員工的全部勞動權益及福利。頁 5 至 16 更詳細說明每一項次工作規則的差異。

5. 另參相對人人資制度及系統轉換作業之時程表(申證5)，依內容觀之，變動的事項有班別異動、差勤、職務異動與調任、離職、個人資料、勞退、健保及福利事項之變更，於備註欄亦明確說明新舊制度之轉換日期。此證相對人諸多勞動權益於106年2月底至3月初陸續變更，非相對人所言未異動。再參相對人於106年2月14日之公告(申證6)，於說明第2點：「因一百零六年三月一日起人資制度將轉換成為美光制度…」等語可知，相對人將於106年3月1日起變更人資制度(工作規則)，以及申證7相對人公告：「自2017年3月起，因勞動基準法修訂條文變更轉換美光制度後之相關執行作業細節說明…」、「1.原已取得之特休假轉換至美光系統作業已完成，同仁可於HR Online系統查詢…」、「2.2017/3/1起轉換至美光系統後特休給假及結算方式…」等，都說明相對人之制度確實於106年3月起陸續變更。相對人並於106年3月初，陸續變更相對人工廠管理規則(相對人稱為「團隊手冊」)。
6. 申請人既已提出團體協約協商之要求，相對人應與申請人針對所提出之事項協商，如相對人對於協商內容有所不清楚之部分，應與申請人確認。更甚者，相對人已承諾團體協約協商，卻又於協商前夕片面變更工作規則為美光團隊成員守則，已涉違反團體協約法第6條之不當勞動行為態樣。另相對人於106年3月2日函文(相證6)要求申請人工會提出具體協商方案，卻同時於3月1日開始變更原核備工作規則之管理行為，更證相對人打壓工會違反誠信之故意。

7. 申請人認為相對人對於規避與申請人協商有所認識，所以才會有僅舉辦說明會邀工會參加後，雖工會未同意，卻仍欲將工會出席人員之簽名冊作為佐證，預計變更遞送至桃園市政府核備之情事，此行為申請人認為構成不當勞動行為。

(二)相對人以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更

1. 相對人於 106 年 2 月 16 日要求申請人會員簽署「聘僱同意書」，重新訂立勞動契約，內容涉及工時及休假等勞動基準法規範須與工會協商事項。申請人既已於 105 年 11 月 9 日發文相對人要求團體協商，將各該事項納入團體協商範圍，惟相對人卻繞過工會與個別員工簽署「聘僱同意書」，等同拒絕工會所提出之團體協商事項。

2. 相對人於 106 年 2 月 15 日舉行「工作規則調整說明會議」，所提供之簡報檔內容涉及變形工時等勞基法規範須與工會協商事項，此會議僅說明性質，相對人並無與申請人協商之意願。隔日，相對人即要求申請人會員簽署聘僱同意書，此聘僱同意書內第 7.1 及 7.3 條內容即為與變形工時相關之條文（參 106 年勞裁字第 19 號案申證 9）。

3. 由於相對人工作規則變更含扣除作業津貼、降低常日班中班輪班津貼、取消服裝代金、取消就醫優待、取消婚喪賀奠金、激勵獎金及員工酬勞改為適用美光 IPP 計畫等勞動條件劇烈變更，故申請人於 106 年 2 月 15 日由理事長發送電郵請求相對人展延上述「工作規則調整說明會議」，遭相對人拒絕。106 年 2

月 16 日相對人要求申請人會員簽署聘僱同意書，申請人理事長隨即於 106 年 2 月 16 日請求相對人提供細部資料，遭相對人置之不理。

4. 申請人於 105 年 11 月 9 日邀請相對人召開團體協約協商會議，說明二會議事項內討論事項第 3 點提及協商事項為「員工工作時間、休息、休假、加班、颱風天出勤、例假出勤等相關工時與福利津貼」，相對人於 106 年 2 月 16 日要求申請人會員簽署之聘僱合約內第 4.4 點、第 4.5 點、第 4.6 點、第 7 點工作時間，即為申請人請求與相對人團體協商之項目。
5. 相對人於併購案執行前夕，雖申請人要求相對人針對併購可能產生的勞動權益變更須與工會協商，惟相對人卻規避與工會協商，而以會議的方式要求所有員工於會議上必須簽署完成，若未簽署之員工則會被要求至小房間內簽署，包含工會的會員亦同（參相證 3 頁 1 上段粗體文字「2/16 至 2/23 辦理 17 場次工作規則及聘僱合約內容導讀說明會，未參與同仁由 HR 人員面對面說明...」），相對人更涉嫌逼迫員工簽署重新聘僱合約情事（參相證 3 頁 20 第 2 點：「將已簽名完成的文件準備好，HR 同仁將逐一到各位面前確認回收」），此行為申請人認為構成不當勞動行為。
6. 相對人所變更之工作規則與聘僱合約事項，為申請人工會預與相對人公司協商之事項，相對人片面變更之行為，已涉違反團體協約法第 6 條不誠信協商之不當勞動行為。

(三)相對人規避企業併購法第 16、17 條規定，無正當理由不與申請人協商

1. 按企業併購法第 16 條規定：「併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者，視為同意留用。留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。」，參見其立法理由，可知併購後對於勞工權益影響甚鉅。次依企業併購法第 17 條立法理由，經雇主同意留用後，因個人因素不願留用之勞工，亦屬第 1 項所定不同意留用之情形，雇主亦應依法給付退休金或資遣費。
2. 因企業併購影響勞工權益甚鉅，申請人向相對人提出團體協約協商要求，若相對人無正當理由規避與申請人協商，即違反團體協約法第 6 條規定。
3. 依據林振煌裁決委員文章「美國雇主不當勞動行為概述及我國實務見解之比較」內文提到之美國案例，新雇主想要留用比較具有經驗的員工，於是直接對原來的員工提出職缺，其中百分之九十七接受，並且未經與工會協商及變更職級、超時工資、離職金，此舉被認為構成不當勞動行為。
4. 依據企業併購法第 16、17 條可知，相對人於併購後，如有不同意留用之勞工，有權依法要求發給勞工退休金或資遣費之規定，然相對人卻刻意將併購案轉述為股權轉換，藉以規避與工會協商。查股權轉換僅為眾多併購方式中的一種形式，並非可規避企業併購法之適用。另依企業併購法第 16 條第 1 項規定文字：「以

書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工」，此與相對人要求所有員工重新簽訂聘僱合約與變更工作規則之行為相符，相對人之說法實前後矛盾。

5. 相對人併購後雖法人格未變，但勞務契約內容變更(包含工作規則及新聘僱合約)為事實，故是否符合企業併購法第 16、17 條之規定，應以 104 年新修正之企業併購法為基礎論斷。本案所提併購，勞工係面臨併購情事及勞動契約提供對象及內容有改變之事實而喪失工作，相對人為實質受益者，當屬無疑。
6. 申請人於 105 年 8 月 3 日成立，當時相對人並未有實際併購行為，因此申請人依據團體協約法提出團體協約協商之要求並無不可。反之，相對人因併購案由華亞科技股份有限公司轉換成台灣美光晶圓科技股份有限公司，為不爭之事實，雖相對人的法人格未變，但為求併購後之效益，確實有組織變革及勞動權益變更之事實需求。今相對人據此損害勞工退休金及資遣費請領之權益，又刻意規避團體協約法需與申請人就申請人工會所提勞動權益事項協商，相對人顯屬構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不誠信協商行為，以及工會法第 35 條第 1 項第 5 款影響、妨礙或限制工會之組織或活動。

(四)請求裁決事項：

1. 相對人以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 相對人以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人主張相對人於 106 年 2 月 16 日變更工作規則未與工會協商，違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定云云，並無理由：

1. 依勞動部勞動 2 字第 1010088029 號函釋意旨：「倘勞資會議同意前開事項附有期限，嗣後，原同意期限(日)屆滿前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限(日)屆期後，雇主欲續予辦理者，應徵得工會同意；惟若勞資會議同意時未併附期限者，允認已完備前開法定程序。嗣後，事業單位勞工縱已組織工會，雇主就前開事項，得免再徵得工會同意」。
2. 於申請人工會 105 年 8 月 3 日成立「前」，公司針對女性夜間工作、實施雙週變形工時、以及增加輪班班別等制度，業經相對人公司勞資會議同意；此分別有相對人 93 年 12 月 21 日、以及 100 年 5 月 16 日勞資會議記錄可稽(相證 1 第 4、5 頁)。其中，相對人尚將 93 年 12 月 21 日(即相對人召開之第一次勞資會議)之會議紀錄報請主管機關桃園縣政府勞動局(下稱勞動局)核備，並經勞動局函覆核備在案(參相證 1 第 7、8 頁)。
3. 相對人勞資會議就女性夜間工作、實施雙週變形工時、以及增加輪班班別等制度決議通過時，雖係於工會成立「前」，然因該

勞資會議之決議未併附期限，揆諸前開函釋意旨，嗣後申請人縱已組織工會，然相對人就前開事項，應得免再徵得申請人同意。申請人主張相對人在未與工會實質協商之情況下，單方面之變更、婦女夜間加班等應與工會協商之事項，均無理由。

4. 另，相對人為因應法令之修訂、以及加入美光集團等，故刻正研擬調整工作規則之內容。姑不論工作規則之修訂倘未涉及勞基法所定須經工會或勞資會議同意始得實施之制度（如：變形工時、加班制度、女性夜間工作等），則依勞基法第 70 條之規定，工作規則僅需經主管機關核備後公開揭示即可生效；換言之，勞基法並未課予雇主於修訂工作規則時必須與工會協商之義務。然相對人基於勞資關係和諧、以及與申請人溝通之善意，就工作規則之調整，亦曾安排說明會向申請人說明工作規則調整之方向，此有「工作規則調整說明會議簽到表」上有申請人理事長等人之簽名、以及當天說明會之簡報檔可證（相證 2）。由工作規則調整之內容並未涉及上開輪班、加班制度、女性夜間工作制度之變更，且就上開事項相對人既已經勞資會議依法同意通過，揆諸前開勞動部函釋意旨，申請人主張相對人於申請人工會成立後，就上開已經勞資會議同意之事項應與申請人再行協商、取得申請人同意云云，實屬無據。就此，亦有申請人曾行文鈞部提及上開爭議，為使鈞部瞭解該爭議之背景事實及澄清申請人之指述，故相對人特發函向 鈞部及申請人說明之內容可參（參相證 1 第 1 頁說明二）。

5. 綜上所述，相對人依先前勞資會議之同意實施雙週變形工時、

輪班制度、以及女性夜間工作等制度，應屬適法，故在相對人對該些事宜並無擬變更之情形下，申請人主張相對人就輪班、加班制度、婦女夜間加班等制度應再與工會協商、經工會同意云云，應有誤認。

(二)申請人主張相對人以重新簽訂聘僱合約之方式，規避需與工會協商取得同意之勞動權益變更，違反團協法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定云云，亦屬無由：

1. 經查，為因應相對人公司成為美光集團一員，須符合美光集團之全球性制度，並比照美光外商之薪資、福利等以提供員工更優惠之福利制度，故相對人自 106 年 2 月 16 日起至同年 2 月 23 日止，一共舉辦了多達 17 場次的員工說明會，向全體員工一一說明新的福利制度以及為此而相應修改之聘僱合約內容、以及工作規則擬調整之方向，俾利員工了解其相關權益及認識美光集團之相關制度（相證 3）。

2. 次查，法律並無課予雇主修訂聘僱合約時須經工會同意之義務；且查，由於聘僱合約修訂之內容，並無涉及須經工會或勞資會議同意始得實施之制度（如：夜間工作、變形工時等），故實無申請人所稱「繞過工會與個別員工簽署『聘僱同意書』，等同於拒絕工會所提出之團體協商事項，已違反團體協約法第 6 條第 1 項規範之誠實信用原則」、構成不當勞動行為云云之情形。申請人曾就此爭議向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，調解會議中，相對人亦已向申請人詳細說明、釐清申請人之上開指稱及疑慮，惜仍未獲申請人所採納（相證 4），相對人

至感遺憾。

3. 申請人另稱其於 105 年 11 月 9 日發函相對人要求協商，然相對人拒絕對申請人所提出之內容拒絕協商云云，更顯悖於事實，而有刻意誤導鈞會之嫌。經查，由於申請人 105 年 11 月 9 日未與相對人討論團體協商之日期與時間，即單方通知相對人召開第一次團體協商會議之日期及地點（參 106 年勞裁字第 19 號案申證 10），礙於相對人當時已排定既定行程及準備時間不及，故相對人業於同年月 17 日發函申請人說明並建議後續協商安排；嗣於 106 年 1 月 12 日再次發函申請人，建議後續規劃雙方間之定期溝通會議（相證 5、6），但皆未獲申請人之回覆，可知相對人實無申請人所指拒絕對工會所提出之內容進行協商、構成不當勞動行為云云之情形。

（三）於申請人向鈞會提起 106 年勞裁字第 19 號案裁決申請後，申請人與相對人業於 106 年 3 月 30 日召開第一次團體協約協商會議，其後至 106 年底，共順利召開五次團體協約協商會議，就申請人所提之協商內容及團體協約條文進行討論，此亦應為申請人所不爭；益證並無申請人所指相對人拒絕與工會協商云云之情形。相對人復持續依據誠信原則，與申請人進行團體協約協商，第 6 次會議雖因故未能舉行，然於相對人努力促請下，雙方於 107 年 5 月 2 日就團體協約協商會議事項恢復討論（相證 10），並於同年 6 月 28 日順利舉行第 7 次團體協約協商會議，並約定第 8 次會議將於 8 月 10 日舉行。

（四）又申請人多次誤稱，相對人股權變動有企業併購法第 16 條及

17條之適用，相對人應與其協商不願意留用員工之退休或資遣方案。申請人所述不僅與法令不相符，亦與其在 106 年勞裁字第 19 號案請求鈞會裁決事項無關，惟為釐清相關事件，簡述相對人之股權變動如下：

1. 相對人原為一上市公司，相對人係於 105 年 2 月 3 日與台灣美光半導體股份有限公司（一家由美商美光科技公司依中華民國法令設立之子公司）（以下簡稱「買方」）簽署「股份轉換契約」，由買方以每股新台幣 30 元現金之收購價格，取得相對人全部已發行股份（以下簡稱「本交易」）。本交易於 105 年 3 月 29 日獲得相對人之股東會決議通過，而買方之外國股東也取得我國相關主管機關之轉投資核准。本交易於 105 年 12 月 6 日完成股份交割，買方取得相對人公司全部之股份，相對人則成為美光集團控制之子公司。
2. 本交易係依據「企業併購法」第 29 條規定之「股份轉換」，亦即相對人全部已發行股份讓與予買方，而買方以現金支付相對人之股東作為對價之交易。本交易雖係「企業併購法」之交易態樣之一，但並無「企業併購法」第 16 條及 17 條之適用。其原因在於「企業併購法」第 16 條規定勞工留用程序之立法目的乃為儘速確定一公司在進行併購時勞動契約之移轉及勞工是否留用，故要求新雇主在併購基準日 30 日前以書面將勞動條件通知「新舊雇主」商訂留用之勞工，而「企業併購法」第 17 條則規定，未經留用之勞工或不同意留用之勞工，應由併購前之舊雇主資遣。上述規定須以「新舊雇主」之存在為適用前提。

3. 相對人進行之本交易僅係公司已發行股份之轉讓（大股東由台塑集團公司轉換成買方），相對人之法人主體及資格並無任何變動，公司統一編號維持不變，相對人作為雇主之身分亦無任何改變，員工之雇主始終均為同一，並無「新舊雇主」留用與否之情事。此外，勞動關係穩定有利勞資雙方，在公司股份轉讓而法人格不變之情形，資方不得據以發動商定留用權資遣勞方，而勞方亦無請求資方資遣之權利，如此方得維護勞動契約之穩定，以保護勞工權益。否則一旦公司股權有所變動，資方就得以選擇不留用現有員工，或員工就得以要求被資遣，將使勞動關係劣化，對勞工權益反而無保障。

4. 另參臺灣高等法院 96 年度勞上易字第 105 號判決亦明揭：「按事業單位為組織者，發生依公司法規定變更組織、合併或移轉其營業、財產等所謂『事業單位改組或轉讓』時，以致發生『併購後存續公司』、『新設公司』或『受讓公司』，而致勞動契約之勞工、僱主發生變動時，始有適用。次按，企業為併購行為時若未有法人人格變動，勞資雙方之勞動契約即無移轉或未有變動，既如前述，則於勞動契約未移轉及變動之情形下，基於勞動契約穩定有利勞資雙方之前提，勞方即無請求資方資遣之權利，資方亦不得據以發動商定留用權資遣勞方，如此方得維護勞動契約之穩定，而保護勞工權益。準此，前述企業併購法第 17 條之適用，亦應以企業併購後，受併購之公司法人人格發生變動、消滅而致勞動契約僱主發生變動之情形，方有適用。」

5. 如上所述，相對人之股權轉換交易僅係公司之股東有所變動，

相對人之法人格不變，相對人乃為員工之同一雇主，勞雇關係未有變動，絕無申請人所指之新舊雇主情形。申請人所稱相對人刻意將併購案轉述為股權轉換，並規避依法應與申請人協商不願意留用員工之退休或資遣方案，不僅與相對人之交易情況完全不符，更是錯誤解釋企業併購法之立法目的與相關條文。

6. 相對人與相對人員工於 106 年 2 月間重新簽署聘僱合約，乃為因應相對人加入美光集團，原有之勞動合約條文多有不符或無法繼續適用之處，故有重新簽署之必要，此與申請人所舉企業併購法之「留用員工」截然不同，相對人既無法律上權利得決定留用或不留用員工，亦無資遣員工之意願，申請人一再請求相對人應依企業併購法規定，就「股權轉換交易」討論「員工優離/優退/留任方案」（申證 3），自於法不符。

(五) 申請人所指工作規則及聘僱合約之變更，除相對人於申請人成立之前，已依勞動基準法規定經勞資會議通過者（相證 1）外，均無另須申請人同意方能實施之事項，詳述如次：

1. 工作規則

依據相對人向申請人理事說明工作規則調整事項之簡報檔（相證 2）第 6 頁以下，工作規則擬調整之章節共有 17 章，包括工作時間、特別休假、法定休假及給假、出勤請假、休假日等等事項，其中工作時間之調整之部分，依據勞動基準法第 30 條須經勞資會議或工會之同意。就此，相對人業已於 93 年 12 月 21 日（相證 1 第 5 至 6 頁）、100 年 5 月 16 日（相證 1 第 4 頁）提交勞資會議討論並獲通過，至於工作規則其餘擬修改事項均無

須經勞資會議或工會同意者，申請人亦從未與相對人協議約定如相對人擬變更工作規則時，需得到申請人之同意。

2. 聘僱合約

依據相對人向全體員工說明聘僱合約內容之簡報檔（相證 3）第 12 頁以下，聘僱合約內容涉及薪資及福利、職位頭銜、工作時間、機密資訊及智慧財產權、競業及挖角禁止等等約定，其中約定員工如有輪班需求，工作時間將有所調整（即實施二週變形工時）之部分，依據勞動基準法第 30 條須經勞資會議或工會之同意。就此，相對人業已於 100 年 5 月 16 日提交勞資會議討論並獲通過（相證 1 第 4 頁），至於聘僱合約其餘約定事項均無須經勞資會議或工會同意者，申請人亦從未與相對人協議約定相對人擬變更聘僱合約時，需得到申請人之同意。

（六）相對人持續依據誠信原則，與申請人進行團體協約協商，106 年 3 月至 9 月間，已舉辦 5 場團體協約協商會議，第 6 次會議雖因故未能舉行，然於相對人努力促請下，雙方於 107 年 5 月 2 日就團體協約協商會議事項恢復討論（相證 10），並於同年 6 月 28 日順利舉行第 7 次團體協約協商會議，並約定第 8 次會議將於 8 月 10 日舉行。

（七）姑且不論相對人變更工作規則，如未涉及依法應由申請人同意之事項，並不需要申請人同意之事實，申請人迄今仍空言相對人變更工作規則，無法舉證以實其說，並忽視相對人之工作規則自 104 年迄今尚未修改之情。又申請人之會員原則上均為相對人之員工，如相對人有變更工作規則之情事，自可輕易蒐集

相關證據提出於鈞會，而申請人捨此不為，反要求相對人舉反證證明並未變更工作規則，依據舉證責任分配之原則，應認申請人之主張無理由。

(八)申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人於 105 年 8 月 3 日成立。

(二)申請人於 105 年 11 月 9 日發函相對人請求進行團體協約之協商（106 年勞裁字第 19 號案申證 10）。

(三)相對人於 105 年 11 月 17 日發函申請人，表示將依法與申請人進行協商，惟由於申請人所定協商會議日期過於緊迫且公司已安排既定行程，及工會所提協商議題廣泛，故建議將日期延至 105 年 12 月 15 日之後舉辦（申證 2、相證 7）。

(四)相對人於 105 年 12 月 6 日完成美光集團之股份轉換併購。

(五)申請人於 105 年 12 月 12 日發函相對人請求提供有關併購後相關員工優離/優退/留任等勞動權益變動之因應方案（申證 3）。

(六)相對人於 106 年 1 月 12 日發函申請人，表示建議自 106 年 3 月 1 日起至 106 年 9 月 30 日止，每月安排一次定期溝通會議（相證 5）。

(七)相對人於 106 年 2 月 15 日就工作規則擬調整之方向，召開會議向申請人幹部說明（相證 2）。

(八)申請人就工作規則與聘僱合約爭議於 106 年 2 月 16 日向桃園市政府申請勞資爭議調解，其後雙方於同年 3 月 24 日在桃園市政

府進行調解（相證4）。

（九）相對人於106年2月16日至同年月23日針對工作規則召開17

場次之會議，並與員工重新簽訂聘僱合約（相證3）。

（十）申請人於106年2月20日發函相對人第二次提出團體協約協商之要求，並訂於106年3月30日進行團體協商會議（106年勞裁字第19號案申證18）。

（十一）相對人於106年3月2日發函申請人表示將於106年3月30日與申請人進行協商，並建請申請人就協商之內容提出具體說明或擬協商之方案（相證6）。

（十二）申請人於106年3月17日發函相對人，提出團體協約工會擬具之版本（106年勞裁字第19號案申證19）。

（十三）雙方於106年3月30日召開第一次團體協約協商會議（相證9）。

（十四）申請人於106年4月10日提起本會106年勞裁字第19號案，主張相對人違反團體協約法第6條及工會法第35條第1項第5款之構成不當勞動行為。

（十五）雙方至106年底，共召開五次團體協約協商會議。

四、本案爭點：

（一）相對人有無以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行，因而構成違反團體協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

(二)相對人是否有以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規
定須與工會協商取得同意之勞動權益變更，因而構成違反團體
協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
行為？

五、判斷理由：

(一)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其
經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭
議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快
速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括
預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。
基此，就雇主之行為是否構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會
法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關
係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具
有非誠信協商或支配介入工會之情形；至於行為人構成不當勞
動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞
動行為之認識為已足。其次，團體協約法第 6 條第 1 項後段課
予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針
對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體
協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資
雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而
參照本法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須
傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求

或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。再者，團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。」及第 8 條規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：...」，因此工會欲提出團體協約之協商時，參照上開法條之規定，應由其協商代表將合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式向雇主提出，始得認為有協商之提出（本會 102 年勞裁字第 37 號及 103 年勞裁字第 42 號裁決決定參照）；以上合先敘明。

(二)本件相對人欲調整工作規則，未與工會協商即召開 17 場次之說明會，並不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

- 1.按改制前之本部 101 年 11 月 27 日勞動 2 字第 1010088029 號函釋明揭：「查勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條規定，雇主擬實施『二週彈性工時』、『八週彈性工時』、『四週彈性工時』、『延長工作時間』及『女工夜間工作』等事項，...事業單位勞工如未組織工會，雇主認有依前開各條規定辦理之必要者，於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權

得併附期限。倘勞資會議同意前開事項附有期限，嗣後，原同意期限（日）屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限（日）屆期後，雇主欲續予辦理者，應徵得工會同意；惟若勞資會議同意時未併附期限者，允認已完備前開法定程序。嗣後，事業單位勞工縱已組織工會，雇主就前開事項，得免再徵得工會同意」。基此，相對人依先前勞資會議之同意實施雙週變形工時、輪班制度、以及女性夜間工作等制度，非無法源依據，難以遽認具有不當勞動行為之動機。

2. 次查，申請人於 105 年 11 月 9 日發函相對人請求進行團體協約之協商，相對人於 105 年 11 月 17 日函覆申請人，表示將依法與申請人進行協商，惟由於申請人所定協商會議日期過於緊迫且公司已安排既定行程，及工會所提協商議題廣泛，故建議將日期延至 105 年 12 月 15 日之後舉辦。其後迄於 106 年 2 月 20 日前，申請人未再函知相對人其自行另訂或要求協商訂定會議日期。至於申請人於本會陳稱其有於 105 年 12 月 12 日再發文給相對人，相對人卻未回覆云云，經查申請人所發 105 年 12 月 12 日函全文內容（申證 3），係緣於相對人於同年月 6 日完成股份轉換之併購後，申請人認為相對人之併購有企業併購法第 16、17 條之適用，故請相對人就併購後相關員工優離退或留任等勞動權益變更提出因應方案，通篇並未提及團體協約協商，故實與申請人請求之團體協約協商無關；附此敘明。

3. 嗣相對人於 106 年 1 月 12 日發函申請人，表示建議自 106 年 3 月 1 日起至 106 年 9 月 30 日止，每月安排一次定期溝通會議（相

證 5)，相對人並因於 105 年 12 月 6 日完成美光集團之股份轉換併購，而有調整工作規則及與員工重新簽訂聘僱合約之需求，乃於 106 年 2 月 16 日至同年月 23 日針對工作規則召開 17 場次之會議，以及與員工重新簽訂聘僱合約。而申請人直至 106 年 2 月 20 日始再次發函相對人提出團體協約協商之要求，並自行訂於 106 年 3 月 30 日進行團體協商會議。相對人隨即於 106 年 3 月 2 日函覆申請人表示將於 106 年 3 月 30 日與申請人進行協商會議，並建請申請人就協商之內容提出具體說明或擬協商之方案（相證 6）。申請人嗣於 106 年 3 月 17 日發函相對人，提出工會擬具之團體協約協商版本，雙方並於 106 年 3 月 30 日召開第一次團體協約協商會議。其後，申請人雖於 106 年 4 月 10 日提起本會 106 年勞裁字第 19 號案，主張相對人構成違反團體協約法第 6 條及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，然雙方至 106 年底，仍業已召開五次團體協約協商會議。參諸上舉事實，申請人於 105 年 11 月 9 日發函請求相對人進行團體協約之協商，由於相對人刻正進行併購案，其考量協商議題廣泛、新舊雇主銜接時程等因素，建議將日期延至 105 年 12 月 15 日之後，且自申請人將合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式向相對人提出開始，相對人即積極回覆與應對，難謂有無正當理由拒絕與申請人協商之情形，復就雙方勞資關係脈絡及客觀事實之一切情狀觀之，實無從認定本件相對人具有非誠信協商或支配介入工會之不當勞動行為的認識與事實。

4. 再查，相對人基於勞資關係和諧及與申請人溝通之善意，就工

作規則之調整，於員工之說明會前即安排說明會向申請人說明工作規則調整之方向（相證 2），且為有效改善與申請人間之溝通，尚主動建議申請人每月安排一次定期溝通會議，以便即時互相溝通、交換意見（相證 5），且相對人亦未曾就有關議題拒絕申請人為團體協約之協商，故尚難認相對人依本部前開函釋逕依先前勞資會議之同意實施雙週變形工時、輪班、以及女性夜間工作等制度，即屬違反誠信協商及不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動而構成不當勞動行為。

（三）本件相對人為因應股份轉換併購，未與工會協商即與員工重新簽訂聘僱合約，並不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 按前已述及，於申請人成立前，有關相對人公司輪班、加班、女性夜間工作等制度，業經勞資會議依法同意通過，相對人依據本部前開函釋於申請人成立後未再徵得工會同意，尚屬於法無違。次就相對人要求其員工重新簽訂聘僱合約乙節，相對人陳稱係為因應其公司成為美光集團一員，並比照美光外商之薪資、福利等以提供更優惠之福利制度，故自 106 年 2 月 16 日起至同年月 23 日止共舉辦 17 場次員工說明會，並與員工重新簽訂聘僱合約等語。而申請人就相對人所提聘僱合約修訂之內容，則未舉出其等究有何涉及變更須經工會或勞資會議同意始得實施之制度或規定。且查申請人於 105 年 11 月 9 日發函相對人要求協商，相對人業於同年月 17 日函覆申請人說明並建議後續協商安排，嗣於 106 年 1 月 12 日再次發函申請人，建議後續規劃

定期溝通會議，已詳如前述，可見相對人尚無申請人所稱拒絕協商之情形。

2.再者，申請人與相對人業於 106 年 3 月 30 日召開第一次團體協約協商會議，且至 106 年底雙方共召開五次團體協約協商會議，為申請人所不爭。而相對人亦未曾就有關議題拒絕申請人為團體協約之協商，有雙方第一次團體協商會議紀錄所列【第四案】之爭議事項 5 及主席說明可稽（相證 9）。另查雙方於第一次協商會議並就有關團體協約協商之頻率及形式加以討論並作成決議（見相證 9 會議紀錄所列【第五案】），詎申請人竟於該次會議後不久旋即提出本件裁決申請，主張相對人構成不誠信協商云云，實有可議。是以，申請人稱相對人企圖以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更，構成不當勞動行為云云，並無可採。

3.另申請人稱相對人於 105 年 12 月 6 日完成美光集團之股份轉換，有企業併購法第 16、17 條規定之適用，相對人規避與其協商不願意留用員工之退休或資遣方案云云；惟查，參諸雙方勞資關係脈絡及彼此相互間對於協商之請求與回應等客觀事實，本會認為相對人尚無不誠信協商及支配介入申請人之情形，而不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。至於雙方就相對人於本件股份轉換併購之情形，有無企業併購法第 16、17 條規定的適用，抑或企業併購法第 16 條於 104 年 7 月 8 日修法刪除原條文第 2 項有關剝奪勞工資遣費請求權之規定後，是否得以改變過往司法判決曾有基

於維護勞動契約之穩定、保護勞工權益，而解釋其不適用於企業為併購行為時未有法人人格變動情形之法律見解，核屬民事法律爭執，尚與本會判斷相對人有無構成不當勞動行為無涉；併予敘明。

六、據上，本會認相對人欲調整工作規則，依據本部函釋未與工會協商即召開 17 次說明會，以及為因應股份轉換而與員工重新簽訂聘僱合約，並不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申請人本件請求裁決事項並無可採，依法應予駁回。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 8 月 3 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款及團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。